



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 mei 2023, nr. 2020-0000231089, tot wijziging van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever in verband met regels over de re-integratievisie en een enkele andere wijziging

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 26, vierde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, artikel 71a, tweede en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 63a, negende lid, van de Ziektewet;

Besluit:

ARTIKEL I

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 4, tweede lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel a wordt 'en de termijnen' vervangen door ', de termijnen' en aan het slot wordt toegevoegd ', alsmede de visie van de werkgever en de werknemer hierop'.
2. In onderdeel b wordt aan het slot toegevoegd 'omvat de visie van de werkgever en de werknemer hierop; en'.

B

Na artikel 7a wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 7b. Overgangsrecht

1. Artikel 4, tweede lid, onderdelen a en b, van deze regeling, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van artikel I, onderdeel A, van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 mei 2023 tot wijziging van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever in verband met regels over de re-integratievisie en een enkele andere wijziging blijft van toepassing voor werknemers van wie de eerste ziektedag is gelegen voor 1 juli 2023, indien het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie niet na deze datum zijn opgesteld of bijgesteld.
2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 juli 2025.

ARTIKEL II

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 4, tweede lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel a wordt 'en de termijnen' vervangen door ', de termijnen' en aan het slot wordt toegevoegd ', alsmede de visie van de werknemer hierop'.
2. In onderdeel b wordt aan het slot toegevoegd ', waarbij die evaluatie de visie van de werknemer hierop omvat; en'.



B

Na artikel 8 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 8a. Overgangsrecht in verband met visie werknemer

1. Artikel 4, tweede lid, onderdelen a en b, van deze regeling, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van artikel II, onderdeel A, van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 mei 2023 tot wijziging van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever in verband met regels over de re-integratievisie en een enkele andere wijziging blijft van toepassing voor werknemers van wie de eerste ziekte dag is gelegen voor 1 juli 2023, indien het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie niet na deze datum zijn opgesteld of bijgesteld.
2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 juli 2025.

ARTIKEL III

In artikel 3, elfde lid, van de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragers ZW wordt 'bedoeld in artikel 52c, eerste, tweede en vierde lid ZW' vervangen door 'bedoeld in artikel 52c van de ZW'.

ARTIKEL IV

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2023, met uitzondering van artikel III.
2. Artikel III treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip*



TOELICHTING

Algemeen

§ 1. Inleiding

Deze wijzigingsregeling bevat twee wijzigingen. Ten eerste is de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode bij ziekte verstevigd, doordat deze tijdens het opstellen van het plan van aanpak, het bijstellen daarvan en bij de eerstejaarsevaluatie, zijn visie op het re-integratietraject moet geven¹. Dit geldt ook voor de werkgever, zodat de wijziging leidt tot een grotere betrokkenheid van zowel de werknemer als de werkgever bij het re-integratieproces. Deze wijziging wordt hieronder nader toegelicht. Daarnaast wordt in de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW een technische wijziging doorgevoerd. Voor een nadere toelichting op deze wijziging wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting.

§ 2. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers gedurende een periode van twee jaar door te betalen. Bij de uitwerking van het Regeerakkoord in 2018 zijn afspraken gemaakt over een uitvoerbaar pakket aan maatregelen om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. Een onderdeel van dit pakket aan maatregelen is het verstevigen van de rol van de werknemer².

De werkgever is samen met de werknemer verantwoordelijk voor het re-integratieproces. Als er sprake is van dreigend langdurig verzuim vraagt de werkgever de bedrijfsarts of arbodienst uiterlijk in de zesde week van de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid een oordeel te geven over de zieke werknemer. Als blijkt dat het ziekteverzuim langdurig is, legt de werkgever een re-integratiedossier aan. Onderdeel hiervan is het plan van aanpak. In het plan van aanpak staan de te ondernemen activiteiten gericht op inschakeling in arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt. Het plan van aanpak wordt bijgesteld als de evaluatie van het plan van aanpak dan wel het advies van de bedrijfsarts of de arbodienst daartoe aanleiding geeft.

Het plan van aanpak stelt de werkgever op in overeenstemming met de werknemer³. Dit betekent dat er een belangrijke rol voor de werknemer is neergelegd bij het opstellen van het plan van aanpak. De werknemer verleent ook medewerking aan het re-integratieverslag dat moet worden meegestuurd naar UWV bij de WIA-aanvraag. Een werknemer heeft, conform artikel 6, eerste lid onder l, van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, de gelegenheid om zijn oordeel te geven op de onderdelen van het re-integratieverslag. In aanvulling hierop is aan deze regeling toegevoegd dat de werkgever en de werknemer hun visie over de re-integratie geven bij het opstellen van het plan van aanpak, het bijstellen daarvan en de eerstejaarsevaluatie. De visie is gericht op zowel de kortere als de langere termijn en kan, net als het plan van aanpak zelf, regelmatig bijgesteld worden als daar aanleiding toe is. De regeling geeft een werkgever en werknemer al ruimte om gemotiveerd af te wijken van de gestelde termijn voor het opstellen van het plan van aanpak. Deze ruimte geldt zodoende ook voor het geven van een visie daarop.

Het plan van aanpak wordt opgesteld op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts of arbodienst met het advies over de mogelijkheden van de werknemer en de verwachting ten aanzien van herstel en werkherleving. Het is aan de werkgever en werknemer om te bespreken welke mogelijkheden voor werkherleving zij zien, er afspraken over te maken en deze vast te leggen in het plan van aanpak. Het doel van deze wijziging is het bevorderen van het gesprek over de re-integratie waardoor de betrokkenheid van werkgever en werknemer wordt vergroot en de re-integratie succesvol is. Zo is het mogelijk dat een werkgever en werknemer mogelijkheden zien in ander passend werk als het eigen werk niet geschikt is en kunnen zij daar afspraken over maken. Ook als er geen re-integratieactiviteiten mogelijk zijn, moet dit gemotiveerd worden vastgelegd. Daarnaast kunnen een werkgever en werknemer twijfels hebben over het advies van de bedrijfsarts of hier verschillend over denken. Als deze situatie zich voordoet, is het aan de werkgever en werknemer om te bespreken of een second opinion bij een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel bij UWV aan de orde is. Het is belangrijk dat deze zaken besproken worden, zodat niets een succesvolle re-integratie in de weg

¹ Kamerstukken II, 2018/19, 29 544 nr. 873.

² Kamerstukken II, 2018/19, 29 544 nr. 873.

³ Artikel 25 tweede lid WIA.



staat. De visie is een hulpmiddel om dit doel te bereiken en is daarmee een waardevolle toevoeging voor zowel de werkgever als de werknemer.

In de praktijk wordt al vaak een visie opgenomen in het plan van aanpak. In het (niet-verplichte) format van het plan van aanpak op de website van UWV wordt al expliciet de visie van de werkgever en van de werknemer gevraagd. Dan gaat het vooral om de visie over de functie en de arbeidsmogelijkheden. Met deze wijzigingsregeling is expliciet de visie op de re-integratie toegevoegd aan het plan van aanpak, bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie. Om een visie te kunnen geven is enige kennis van de relevante wet- en regelgeving, het re-integratieproces en de eigen verantwoordelijkheden vereist. In het huidige poortwachtersproces kan de arbodienst, casemanager of bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige hier inzicht in geven. Als een werknemer en/of werkgever niet in staat zijn om hun visie op de re-integratie te geven en er is behoefte aan ondersteuning, dan kan er in overleg besloten worden om bijvoorbeeld een onafhankelijk casemanager of jobcoach te betrekken.

UWV toetst voorafgaand aan de WIA-beoordeling de re-integratie-inspanningen van de werkgever en werknemer en kijkt daarbij of het re-integratieverslag compleet is, inclusief het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie. Een niet compleet re-integratieverslag kan leiden tot een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. In het plan van aanpak, de bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie moet, naast afspraken over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten, nu ook de visie van zowel de werkgever als de werknemer zijn vastgelegd.

Deze wijziging geldt ook voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en zijn (ex-)werknemer. Bij het eindigen van het dienstverband tijdens de eerste twee ziektejaren is de eigenrisicodrager in beginsel op dezelfde wijze verantwoordelijk voor de re-integratie als iedere andere werkgever.

Overgangsrecht

Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, is overgangsrecht opgenomen om te voorkomen dat werknemers en werkgevers in het reeds opgestelde plan van aanpak, de bijstellingen van het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie verplicht worden om achteraf alsnog hun visies op het re-integratietraject op te nemen. De maatregel geldt daarom voor de stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld. In de situaties waarin sprake is van samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

§ 3. De Regeling eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

Voor een vangnetter zonder werkgever geldt dat hij bij ziekte aanspraak maakt op een Ziektewetuitkering, uitbetaald door UWV op grond van de Ziektewet. Bij vangnetters zonder werkgever moet worden gedacht aan zieke uitzendkrachten, zieke werklozen en werknemers van wie het tijdelijke contract is afgelopen. UWV is samen met de vangnetter verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie.

In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever wordt, op dezelfde wijze als hiervoor beschreven, de visie van de vangnetter zonder werkgever aan het gezamenlijke plan van aanpak toegevoegd, evenals aan eventueel bijgestelde versies daarvan. Artikel 7 onder k geeft reeds de mogelijkheid aan de vangnetter zonder werkgever om zijn oordeel over het re-integratieverslag te geven en deze toevoeging is daar een aanvulling op. Door deze wijziging wordt het voor UWV, die de vangnetter ondersteunt bij de inschakeling in arbeid, inzichtelijk hoe de vangnetter naar zijn re-integratie kijkt. Mogelijk ziet de vangnetter (on)mogelijkheden waar UWV in de ondersteuning over in gesprek kan gaan met de vangnetter. Deze wijziging bevordert het gesprek tussen UWV en de werknemer met een Ziektewetuitkering.

UWV vormt in deze situatie een oordeel over het desbetreffende ziektegeval en ondersteunt de vangnetter bij de inschakeling in arbeid. Het opnemen van de visie van UWV in het plan van aanpak heeft daardoor geen toegevoegde waarde.

Overgangsrecht

Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, is overgangsrecht opgenomen om te voorkomen dat werknemers in het reeds opgestelde plan van aanpak, evenals aan eventueel bijgestelde versies verplicht worden om achteraf alsnog hun visie op het re-integratietraject op te nemen. De maatregel geldt daarom voor de stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld. In de situaties waarin sprake is van samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar



opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

§ 4. Ontvangen uitvoeringstoetsen en adviezen

De conceptregeling heeft opengestaan voor internetconsultatie en is voorgelegd aan UWV, het Adviescollege toetsing regeldruk en de Autoriteit Persoonsgegevens. De conceptregeling bevatte op dat moment drie wijzigingen. Eén wijziging hield verband met de invoering van het wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen⁴. Dit wetsvoorstel wordt ingetrokken⁵, waardoor de voorgestelde wijziging dat de gegevens over de gezondheid van de werknemer onderdeel blijven van het aanleveren van de stukken bij een WIA-aanvraag kon vervallen. De Autoriteit Persoonsgegevens was voor dit onderdeel gezien de bescherming van persoonsgegevens gevraagd advies uit te brengen. In deze paragraaf wordt verder niet ingegaan op de gegeven reacties die samenhangen met dit vervallen voorstel tot wijziging.

4.1 Internetconsultatie

De wijzigingsregeling heeft vanaf 23 december 2022 gedurende zes weken opengestaan voor internetconsultatie. Meerdere respondenten waren positief over de invoering van de maatregel tot het geven van een visie over het re-integratietraject in het plan van aanpak, bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie. Dit werd toegejuicht, omdat het in het belang van werknemers is dat zij aan het werk blijven in passende arbeid. Wel werd op een aantal aandachtspunten gewezen.

Een respondent pleitte ervoor dat standaard een mediator aanwezig zou moeten zijn bij het gesprek tussen werkgever en werknemer. Beschreven werd dat partijen hierdoor – bij een (dreigende) conflictsituatie – veel sneller en gericht geholpen worden, door het juiste gesprek te voeren in plaats van een ‘formele afvinkceremonie’. Re-integratie is maatwerk en een mediator zal niet in alle gevallen nodig zijn, want vaak komen werkgever en werknemer gezamenlijk tot een voor alle partijen wenselijke uitkomst. Het ontstaan van conflictsituaties tijdens ziekte moet uiteraard voorkomen worden. Bij ziekmeldingen die mogelijk het gevolg zijn van arbeidsconflicten is er een STECR-richtlijn met aanbevelingen voor de werkgever, werknemer, de bedrijfsarts en adviseurs.

Enkele respondenten gaven aan dat door het toevoegen van de verplichting om de visie op re-integratie op te nemen, de loondoorbetalingsverplichtingen niet makkelijker en duidelijker worden. De verplichtingen kunnen als zwaar en zelfs bureaucratisch ervaren worden en er zou alleen maar meer administratieplicht opgelegd worden. In deze regeling wordt echter zoveel mogelijk aangesloten bij de huidige praktijk waar deze visie al vaak wordt opgenomen in de huidige re-integratiedocumenten. Dit is het geval in het plan van aanpak en bijstellingen daarop en bijvoorbeeld arbeidsdeskundige rapportages. De verwachting is dat de extra administratieve last mede daardoor beperkt zal zijn. Een respondent adviseerde om alleen een visie op te nemen als de bedrijfsarts benutbare mogelijkheden heeft geduïd. In deze regeling wordt dit in alle gevallen een vereiste, omdat ook bij geen benutbare mogelijkheden er bijvoorbeeld sprake kan zijn van een eerstejaarsevaluatie. Er werd op gewezen dat het in sommige situaties lastig kan zijn voor een werknemer om een visie op de re-integratie te geven. Voor dergelijke situaties is uiteraard alle ruimte in het proces, re-integratie blijft maatwerk. Het gaat niet om het invoeren van een extra loonsanctiemogelijkheid. Als een duidelijke visie ontbreekt, zal dit niet direct een reden zijn voor het opleggen van een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting.

Ook benadrukte een respondent dat een private arbeidsdeskundige een rol speelt bij het geven van informatie over het re-integratieproces en de relevante wet- en regelgeving tijdens de eerste twee jaar van ziekte. Dit is aan §2 toegevoegd.

Een respondent refereerde aan de tekorten aan bedrijfsartsen en casemanagers en mogelijke extra werkzaamheden voor deze professionals door deze regeling, waardoor dit ertoe kan leiden dat andere taken, zoals meer aandacht voor preventie, niet uitgevoerd kunnen worden. In de huidige praktijk is het reeds belangrijk dat werknemers van alle rechten en plichten goed op de hoogte worden gehouden en goed begeleid worden in hun re-integratie. Tegelijkertijd is het van groot belang om het tekort aan bedrijfsartsen aan te pakken. Daarom zet het Ministerie van SZW daar extra investeringen op in⁶.

Een respondent opperde dat het verstandig is een verbod op wachtdagen en loonkortingen in te voeren bij ziekte. In CAO's kunnen werkgevers en werknemers hierover gezamenlijk nadere afspraken

⁴ Kamerstukken II, 2020/21, 35 589.

⁵ Kamerstukken II, 2022/23, 29 544 nr. 1176.

⁶ Kamerstukken II, 2022/23, 29 544 nr. 1176.



maken, wat in het eerste ziektejaar veelal leidt tot een aanvulling van het loon tot 100%.

4.2 UWV

UWV gaf aan dat de regeling uitvoerbaar en handhaafbaar is per 1 juli 2023. Daarbij werd aangegeven dat duidelijk moet zijn welke consequentie een ontbrekende of onvolledige visie van de werknemer in de RIV-beoordeling moet hebben. Incomplete stukken kunnen leiden tot een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Dit zal dus tot een inhoudelijke loonsanctie kunnen leiden als er onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht of tot een maatregel als een werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Alleen het ontbreken van een duidelijke visie van de werknemer of de werkgever in de genoemde documenten zal niet kunnen leiden tot een inhoudelijke of administratieve loonsanctie. Met UWV worden nadere afspraken gemaakt voor de invulling van de discretionaire ruimte die UWV hiervoor heeft.

Daarnaast werd gevraagd of de visie als een apart onderdeel van het re-integratieverslag moest worden gezien. De visie van de werknemer en van de werkgever worden onderdeel van het al bestaande plan van aanpak, de bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie, zoals toegelicht in §2.

4.3 Adviescollege toetsing regeldruk

Het Adviescollege toetsing regeldruk heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het beperkt gevolgen voor de regeldruk heeft.

§ 5. Financiële en administratieve effecten

De wijziging van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever heeft geen effect op de financiële lasten voor werkgevers en een beperkt effect op de administratieve lasten voor werkgevers. Werkgevers waren al verplicht om bij langdurig ziekteverzuim een plan van aanpak op te stellen. Deze wijziging brengt enkel de verplichting met zich mee dat werkgevers in het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie hun visie op de re-integratie moeten opnemen en werknemers moeten vragen hun visie in het plan van aanpak op te nemen. Dit geldt op dezelfde manier voor de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever waar de werknemer zijn visie op de re-integratie aanvullend moet opnemen in het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie.

De incidentele uitvoeringskosten voor UWV bedragen € 350.000 voor 2023. Er zijn geen structurele meerkosten begroot.

Artikelsgewijs

Artikel I

Met deze wijzigingen wordt de visie van de werkgever en werknemer op de wederzijds te ondernemen activiteiten toegevoegd aan het plan van aanpak, bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. In de huidige praktijk worden de werknemers doorgaans al betrokken bij het opstellen en bijstellen van het plan van aanpak en bij de eerstejaarsevaluatie. Met deze wijzigingen wordt dit expliciet geregeld voor alle werkgevers en werknemers.

Tevens wordt met deze wijziging overgangsrecht toegevoegd, zodat wordt voorkomen dat werkgevers en werknemers in het reeds opgestelde plan van aanpak, bijstellingen daarop en de eerstejaarsevaluatie verplicht worden om achteraf alsnog hun visies op het re-integratietraject op te nemen.

Artikel II

Met deze wijzigingen wordt, op dezelfde wijze als in artikel I, de visie van de vangnetter zonder werkgever op de te ondernemen activiteiten, toegevoegd aan het plan van aanpak, bedoeld in artikel 26, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. In de huidige praktijk worden de vangnetters zonder werkgever al betrokken bij het opstellen en bijstellen van het plan van aanpak. Met deze wijzigingen wordt dit met betrekking tot de visie expliciet geregeld.

Tevens wordt met deze wijziging overgangsrecht toegevoegd, zodat wordt voorkomen dat vangnetters zonder werkgever in het reeds opgestelde en eventueel bijgestelde plan van aanpak verplicht worden om achteraf alsnog hun visie op het re-integratietraject op te nemen.



Artikel III

Met de onderhavige wijziging wordt een verkeerde verwijzing hersteld, die is ontstaan als gevolg van de inwerkingtreding van de Reparatiewet SZW 2011.

Artikel IV

Dit artikel regelt de tijdstippen van inwerkingtreding van de drie artikelen van deze regeling.

De wijzigingen van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever treden in werking met ingang van 1 juli 2023.

Omdat sprake is van reparatieregelgeving, treedt de wijziging van de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip*